

УДК 349.2

Т.В. КОЛЕСНИК, Харківський національний університет внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЗА ДОПОМОГОЮ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ

Ключові слова: дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, організаційні заходи, трудові права, трудові правовідносини

Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, стала практика демонструє, що дотримання трудової дисципліни є неодмінною умовою успішної праці у всіх суб'єктах господарювання незалежно від форми власності та сфери господарської діяльності, а, зважаючи на той факт, що економічна діяльність підприємств прямо впливає на макроекономічні показники держави, виходить, що забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки є гарантією економічного росту держави. При цьому, якщо виходити з того, що ріст економіки є особливо актуальним питанням для нашої держави, особливо в період фактичного воєнного стану, можна підкреслити особливу не лише наукову, але й практичну актуальність питання вивчення забезпечення дисципліни праці за допомогою організаційних заходів.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Т.П. Тихомирова, Ю.В. Топчєєва, Є.І. Чучкалова), вивчення положень нормативно-правових актів. Метою статті є дослідження питання забезпечення дисципліни праці за допомогою організаційних заходів.

Забезпечення дисципліни праці за допомогою організаційних способів, як правило, спрямоване на ту частину правил і стандартів дисципліни праці, яка відповідає за виробничу дисципліну на різних рівнях. Іншими словами: за допомогою організаційних методів,

кожен працівник на підприємстві знає коли, де, яким способом та в який строк виконати свої трудові функції, щоб отримати необхідний результат роботи. При цьому кожен працівник отримує безпосередню вказівку на коло своїх трудових обов'язків та ті межі, за які його поведінка, в даному конкретному підприємстві, на даній конкретній посаді, виходити не може. В цьому проявляється «контрольована свобода» працівника, який діє в межах наданих йому повноважень, обирає той спосіб виконання своїх трудових обов'язків, який найбільше йому підходить, але при цьому знає міру дозволеного. При цьому, вчена звертає увагу на той факт, що до організаційних методів також можна віднести встановлення різних нормативів праці: виробничих, економічних тощо, тобто тих критеріїв, за якими можна оцінювати ефективність роботи конкретного працівника. Відзначається, що встановленні нормативи праці одним своїм існуванням дисциплінують працівника, забезпечуючи йому необхідний обсяг націленості на результат, який в процесі трудової діяльності йому необхідно досягти [1, с.753–754].

Т.П. Тихомирова, Є.І. Чучкалова відзначають, що раціональний розподіл праці забезпечує оптимальну розстановку робочих по робочим місцям з урахуванням їхніх особистих здібностей, професійних та ділових якостей, ставлення до праці, що дозволяє підвищити не тільки результати праці, але й працездатність, ступінь задоволеності працею і зацікавленості в ній, а також знизити стомлюваність й, разом з цим, сприяє зростанню професійних навичок працівників, підвищенню якості їхньої роботи, а також зниження витрат і т.д. [2, с.20].

Таким чином, у широкому сенсі основними завданнями організаційних заходів забезпечення трудової дисципліни є:

1. Розподіл праці на підприємстві, тобто розмежування діяльності працівників у процесі здійснення колективної праці, спільного виготовлення продукції та/або виконання певних послуг. За своєю суттю якісний розподіл праці дозволяє в результаті створити такі

умови праці, в яких кожен працівник одного рівня не буде дублювати функції іншого рівня, буде відповідати за певне місце виконання роботи, за конкретний обсяг виконання роботи та т.п., що дозволяє уникнути появи чинників порушення дисципліни праці, за умови, що розподіл праці на підприємстві реалізується оптимально, а саме: на підприємстві нормативно-правовим чином регламентується технологічний (в залежності від різних факторів, приміром, типу підприємства, передбачаються розподіл та закріплення певних працівників на тривалий час за виконанням певних технологічних операцій: Працівник N – відливає деталь, Працівник M – обробляє цю деталь, Працівник L – здійснює оцінку цієї деталі відповідно до визначених стандартів), функціональний (в залежності від специфіки трудових функцій, здібностей працівників нормативно-правовим актом буде визначатись роль та місце на підприємстві кожного працівника в процесі виконання ним своїх специфічних трудових функцій, при цьому, зважаючи на такі ознаки як: колективне, одноосібне виконання таких функцій; самостійне чи за допомогою помічника, асистента), професійний (нормативно-правовим актом визначається місце кожного працівника в залежності від його фахової підготовки: посаду юриста займає фаховий юрист, а посаду фінансового аналітика – фаховий економіст із спеціалізацією у відповідній галузі) та кваліфікаційний (нормативно-правовим актом визначається місце кожного працівника в залежності від його кваліфікації: Працівник N – асистент юриста прикріплюється до Працівника M – юриста, який звітує за свою діяльність перед начальником юридичного відділу підприємства – Працівником L) розподіл праці;

2. Кооперація праці, тобто об'єднання різних за своєю специфікою видів робіт та трудових процесів в стійку систему трудових правових відносин з метою отримання позитивного кінцевого результату від спільної праці.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що організаційні заходи, що спрямовані

на забезпечення трудової дисципліни, по суті, направляються на:

1) працівника. Кожен працівник на своєму робочому місці виконує постійно закріплені за ним конкретні одну або декілька однорідних операцій, або комплекс різнорідних операцій, або всі операції з приводу приготування конкретного виду продукції (виробу);

2) трудовий колектив. Група працівників об'єднується для спільного і найбільш ефективного виконання комплексу різнорідних та групи однорідних трудових операцій. При цьому, найбільш ефективною колективною формою організації праці є бригада. Отже, на підприємствах, в залежності від змісту виконуваних робіт, локальними актами такого підприємства можуть передбачатись різні види виробничих бригад (і з різним рівнем розподілу праці), а саме: спеціалізовані (бригади, які здійснюють технологічно однорідні види робіт або операції і об'єднують робітників однієї професії або спеціальності), комплексні (бригади, які виконують комплекс технологічно різнорідних, але взаємопов'язаних видів робіт та операцій і об'єднують робітників різних професій і спеціальностей) [2, с.24–25].

При цьому, сам процес економічного та виробничого нормування праці як вираження організаційних заходів забезпечення трудової дисципліни буде відбуватись, відповідно до таких стадій:

1. Вивчення усіх факторів, які негативно чи позитивно впливають на працю працівників й їх робочий час, а також прогресивного досвіду конкурентів на ринку (чи інших підприємств) у рамках питання забезпечення дисципліни праці працівників шляхом застосування організаційних заходів;

2. Формування виправданих, обґрунтованих та оптимальних прийомів та методів виконання трудових функцій працівниками одноосібно та колективно, а також оформлення їх в проектах відповідних нормативно-правових актів. Після ґрунтовного вивчення оптимальних витрат ресурсів в результаті нормального виконання працівником своїх обов'язків, повноважні особи формулюють нормативи праці,

тобто, стандарти виконання працівниками відповідних рівнів, бригад, змін й категорій своїх трудових функцій. Такі стандарти, по суті, виражаються в регламентації організації й функціонування виробництва: стандартизація витрати часу, матеріалів, кількості працівників у змінах, якості виробів та т.п., в результаті чого, на підприємстві відбувається, зокрема, ефективна розстановка кадрів, а також взаємовідношення між певними ланками та конкретними фазами самого виробничого процесу.

Таким чином, організаційні заходи забезпечення дисципліни праці будуть ефективно реалізовуватись, якщо в процесі формування виробничих й економічних нормативів праці, буде враховуватись питання врегулювання таких проблем як:

1) своєчасне виконання трудових функцій (організаційні заходи забезпечення дисципліни у часі, просторове забезпечення дисципліни). Відповідними нормами, які, приміром, можуть передбачатись у посадових інструкціях працівників, роботодавець може проектувати час виконання працівником своїх трудових функцій за принципом поетапності (перша половина робочого дня присвячується працівником вивченню попиту й проблем конкуренції продукції на ринку, а наступна половина – переговорам із черговими клієнтами) чи потреби виконання роботи (приміром, відповідати на лист по мірі їх надходження протягом години після їх отримання).

2) місце виконання трудових функцій (організаційні заходи забезпечення дисципліни на місці, певній території). В проектах локальних нормативних актів, роботодавець може розмежувати структуру підприємства за сферами відповідальності та місця виконання робіт окремих фахівців або груп працівників.

3) дбайливе ставлення до обладнання, інструментів, оснащення та інших матеріальних цінностей підприємства під час безпосереднього виконання трудових функцій чи в інший час. Для забезпечення дисципліни праці, важливим моментом є врегулювання на нормативному рівні питання належного викорис-

тання виробничих потужностей, засобів, а також предметів праці. Відповідно, проектуючи відповідні локальні правила й стандарти, роботодавець, повинен врахувати, серед іншого, наступне: фактори, що прямо чи побічно впливають на виробничі потужності; правила й стандарти використання спеціального обладнання, інструментів, техніки; фонд періоду роботи обладнання, інструментів, техніки, за допомогою яких працівники виконують свої трудові функції; періодичність амортизації техніки; виробничу потужність обумовленого обладнання, інструментів й техніки;

4) точне виконання своїх трудових функцій, розпоряджень і вказівок керівного персоналу. Для будь-якого підприємства важливим є застосування певних стандартів виконання працівниками своїх обов'язків (таке не стосується творчих груп працівників), особливо тоді, коли продукція підприємства повинна відповідати встановлених державою стандартам, повинна ліцензуватись, сертифікуватись. Таким чином, в рамках забезпечення дисципліни обумовленими заходами, роботодавець повинен спроектувати правила, в яких зазначити вимоги до характеристики результати робіт працівників, або, якщо таке вже регламентується законодавством – зазначити відповідний акт (прописати відсилочну норму), відповідно до правил якого, працівник повинен виконувати свої трудові функції.

3. Прийняття спроектованих нормативних актів по кожному елементу (та в цілому) належного виконання працівниками своїх трудових функцій та результату такої діяльності, як вже відзначалось раніше: із урахуванням впливу технічних, економіко-правових, психофізіологічних, організаційних, а також соціальних факторів;

4. Перевірка та обґрунтоване уточнення норм виконання працівниками своїх трудових функцій. У зв'язку із змінами в законодавстві; надзвичайними умовами в економіці та в суспільстві; науково-технічному прогресі; у зв'язку із виявленням неефективних, невиправданих норм, чи таких, що прямо шкодять або працівнику, або роботодавцю – на підприємці

постійно й своєчасно переглядаються й, відповідно, за потреби, змінюються нормативи праці;

5. Контроль за дисципліною працівників та побудова організаційних структур керівництва підприємством. При цьому, потрібно звернути увагу на те, що встановлення контролю за трудовою діяльністю працівника може бути у таких формах: 1) людський контроль (ревізії, безпосередній нагляд); 2) технічний контроль (фото і відео спостереження, відстеження мережі, телефону тощо).

Таким чином, можна зробити висновок, що організаційні заходи, що направлені на забезпечення дисципліни праці, бувають двох видів: 1) базові організаційні заходи (організаційне упорядкування праці, як засіб забезпечення її дисципліни тісно пов'язаний із нормуванням праці, виходячи, головним чином, із завдань

самих заходів); 2) похідні (додаткові) організаційні заходи (проводяться, як правило, в якості ревізійних заходів чи заходів, що направлені на «оздоровлення», оптимізацію трудової дисципліни).

ЛІТЕРАТУРА

1. Топчєєва Ю. В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації / Ю. В. Топчєєва // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 753–757 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12tjvpuo.pdf>.

2. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучалова. – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 185 с.

Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці за допомогою організаційних заходів / Т. В. Колеснік // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 476–479 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_81.pdf

Особлива увага приділяється аналізу основних завдань організаційних заходів забезпечення трудової дисципліни, дослідженню стадій процесу економічного та виробничого нормування праці як вираження організаційних заходів забезпечення трудової дисципліни.

Колесник Т.В. Обеспечение дисциплины труда с помощью организационных мер

Особое внимание уделяется анализу основных задач организационных мер обеспечения трудовой дисциплины, исследованию стадий процесса экономического и производственного нормирования труда как выражение организационных мер обеспечения трудовой дисциплины.

Kolesnyk T.V. Ensurance of Labor Discipline by Means of Organizational Measures

Special attention is paid to the analysis of the main objectives of organizational measures to ensure labor discipline, research stages of the process of economic and industrial valuation work as an expression of organizational measures to ensure labor discipline.